

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EN EL DÍA DE LA MUJER ...

"Vela y observa la realidad con la lente de la igualdad".

RESUMEN DEL AÑO 2010

El Comité de Seguridad y Salud (CSS) es el **órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Fue creado en la Universidad de Córdoba (UCO) por la Junta de Gobierno de fecha 29/10/99, siendo aprobado anteriormente en la Mesa Sectorial de fecha 18/10/99. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención (6 representantes sindicales), de una parte, y por el empresario y/o sus representantes (6) en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Actualmente, existen 2 Delegados de Prevención designados por CSI-F. El Comité de Seguridad y Salud tiene como competencias, entre otras:**

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los **planes y programas de prevención de riesgos en la Universidad**. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre **métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos**, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará **facultado para:**

- Conocer directamente la **situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo**, realizando a tal efecto las visitas que estimen oportunas.
- Conocer cuantos **documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo** sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los **daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores**, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la **memoria y programación anual de servicios de prevención**.

Los **Delegados de Prevención propuestos por la Organización Sindical CSI-F**, a los que os podéis dirigir para realizar cualquier consulta o sugerencia son los siguientes:



David Corredor Gavilán
Servicio de Asesoría Jurídica
Personal de Administración y Servicios (PAS)
Tfno. 957218087 correo: if3cogad@uco.es



Francisco José Casares de la Torre
Departamento de Ingeniería Eléctrica
Personal Docente e Investigador (PDI)
Tfno 957218474 correo: casares@uco.es

ACUERDOS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. El Prof. Herruzo, Director del Servicio de Atención Psicológica de la UCO, nos expuso a los miembros del CSS-UCO, en la sesión del 22 de enero de 2010, los resultados obtenidos en la **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES REALIZADA EN EL PAS DE LA UCO**, demanda de actuación que venía denunciando que se hiciese desde hace años CSIF y que era de obligado cumplimiento por parte de la UCO. El método de estudio es el que se ha empleado por la Unidad de Investigación de psicometría de la Universidad de Valencia, cuyo principal investigador de la misma es el Prof. Meliá. En los próximos cuatro años se compromete la Presidencia del CSS-UCO a realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el PDI.
2. La Presidencia del CSS-UCO presenta el borrador del **Avance de la Memoria Anual de Actividades Preventivas de Riesgos Laborales desarrolladas en el año 2009**, con fecha 22 de enero de 2010, para su aprobación por parte de dicho Comité. A la información presentada se le ha de incorporar las actividades desarrolladas de cara a convertir a la UCO en un espacio cardioprotegido en todas sus instalaciones. Esta Memoria Anual fue aprobada definitivamente en la sesión del 16 de abril de 2010.
3. La Presidencia del CSS-UCO presenta el borrador del **Plan de Actividades Preventivas para el año 2010**, con fecha 22 de enero de 2010, para su aprobación por parte de dicho Comité. Este Plan de actividades preventivas fue aprobado definitivamente.
4. La Presidencia del CSS-UCO presenta el borrador del **Plan de Actividades Formativas en Prevención para el año 2010**, con fecha 22 de enero de 2010, para su aprobación por parte de dicho Comité. Este Plan de actividades formativas fue aprobado definitivamente, dando traslado de las actividades formativas propuestas a la Comisión de Formación del PAS para el año 2010.
5. La Presidencia del CSS-UCO presenta los **Indicadores de salud laboral de todos los trimestres del año 2010**, en cada una de las sesiones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSS), para su conocimiento por parte de dicho Comité.
6. La Presidencia del CSS-UCO nos presenta las **Solicitudes de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud**, en cada una de las sesiones trimestrales del CSS-UCO, para su aprobación por parte de los miembros del Comité, si procede.
7. La Presidencia del CSS-UCO nos informa de la **Actualidad legislativa existente en materia de PRL**, así como de las **actuaciones del Servicio de Prevención dentro y fuera de la UCO**, en cada unas de las sesiones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSS), para conocimiento por parte de los miembros del Comité.
8. La Presidencia del CSS-UCO, con fecha 15 de octubre de 2010, propone un **Borrador de Propuesta de incentivo en la fórmula de reparto a Centros y Departamentos que ejecuten medidas organizativas y financieras en materia de PRL**: El Presidente comenta que se le dio hace años el visto bueno a una propuesta que nació de este Comité para que del Presupuesto de cada Centro y Departamento, un 2% del mismo, fuese empleado para medidas organizativas y financieras en materia de PRL. Dado que el mismo es probable que no se esté ejecutando en su totalidad, se presenta en este Comité una nueva propuesta para que sea estudiada y es la de que se comprometan los distintos Centros, Departamentos y Servicios a llevar a cabo estas medidas en materia de PRL, y si así lo demostrasen se le daría un incentivo (2% del presupuesto del mismo). Se acuerda enviar a los Delegados de Prevención la actual fórmula de reparto para gastos de Centros y Departamentos de la Universidad, para que realicen las sugerencias que crean oportunas a la misma.
9. La Presidencia del CSS-UCO, con fecha 15 de octubre de 2010, nos confirmó que sería presentado "en breve" el **Borrador de implantación del Plan de Prevención de la UCO**, demanda que venían solicitando los Delegados de Prevención presentes en el CSS-UCO: Un técnico del SP expuso la propuesta indicada, en la cual, se acuerda que nos será enviada para que los Delegados de PRL hagamos las sugerencias a la

misma, además de darle difusión a nivel de toda la Comunidad Universitaria para que aporte las sugerencias que crean conveniente. Este Plan ha tardado tanto, porque lo han mejorado con respecto al presentado hace 2 años, siendo un Plan estratégico muy ambicioso. Es de obligado cumplimiento en todas las empresas. Según plazos establecidos, de aquí a 1 año debería ser aprobado por el Consejo de Gobierno de la UCO, y ser implantado, llegando a su plenitud de implantación en un plazo máximo de 5 años. Al cierre de este Boletín Informativo aún no ha sido el mismo presentado a los Delegados de Prevención para realizar las sugerencias que se crean oportunas, por parte de la UCO.

NUESTROS COMPROMISOS EN SALUD LABORAL (PROGRAMA ELECTORAL 2010-2011)

1.-DEFENDEREMOS EL DERECHO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Mediante la formación en prevención y el conocimiento de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como el estricto cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.



ESCALERAS

2.-EXIGIMOS MEDIDAS ENCAMINADAS A ELIMINAR LAS CAUSAS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL Y DEFENDEMOS LA PROMOCIÓN DE UNA ADECUADA CULTURA DE LA PREVENCIÓN.

3.-REIVINDICAMOS LA CONSIDERACIÓN DE LAS AGRESIONES CONTRA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL ÁMBITO PÚBLICO COMO DELITO DE ATENTADO A LA AUTORIDAD.

4.-DEMANDAMOS LA REGULACIÓN DE LA MOVILIDAD EN LOS CASOS DE DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL Y ALTERACIONES DE LA SALUD.

Si quieres realizar una Denuncia Anónima de Prevención pincha: denunciaprevencion70@csi-csif.es

CSI-F INFORMA: TITULARES

- CSI-F EXIGE QUE SE CONSIDERE ACCIDENTE LABORAL LESIONES POR AGRESIÓN AL PERSONAL DE JUSTICIA, ENSEÑANZA Y ADMINISTRACIÓN.
- CSIF HA DENUNCIADO QUE UN TERRORISTA ISLAMISTA VINCULADO A LOS ATENTADOS EN MADRID DEL 11-M, HA AMENZADO DE MUERTE A VARIOS FUNCIONARIOS DEL CENTRO PENITENCIARIO DE CÓRDOBA.
- CSIF DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO QUE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS INSTALACIONES DE LA ESTACIÓN SEGOVIA-GUIMAR PASAN FRÍO.
- CSIF CALCULA QUE EL 10% DE LAS BAJAS POR DEPRESIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN SE DEBEN A MOBBING.
- CSIF CONSIGUE QUE UNOS PADRES PAGUEN 9.250€ A UN DOCENTE POR LA AGRESIÓN SUFRIDA POR SU HIJO.

→ **BOLETINES DE ACTUALIDAD PREVENTIVA QUE RECIBE EL AREA DE PREVENCIÓN DE CSIF UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:**

- Boletín de Actualidad Preventiva Andaluza de la Delegación Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía.
- Boletín de Foro de Prevención del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de CSIF Andalucía.
- Revista PW-Magazine
- Revista de la SESLAP (Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública)
- Revista de Seguridad y Medio Ambiente de la Fundación MAPFRE.
- Boletín Not@s Prevencionintegral.com

→ **CSIF EN EL DÍA DE LA MUJER:** CSIF sigue apostando por la igualdad, no solo en este día sino en el resto de días que componen el año, reivindicando firmes compromisos políticos que hagan realidad, la verdadera igualdad.

CSIF PROPONE UNA GUÍA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE CORDOBA.

Los Delegados de Prevención de CSIF en la UCO propusieron en el año 2006 la conveniencia de crear un Protocolo de actuación para prevenir el acoso sexual y los procedimientos a tener en cuenta para su tratamiento, cuando éste exista. Los Delegados de Prevención de CSIF presentaron una propuesta de Protocolo; el Presidente del CSS-UCO de fecha 20/01/06 se pronuncia al respecto, en el sentido que debería hacerse extensivo el acoso en general, no especificar que sea sólo el de tipo sexual, por lo que la parte empresarial estudiaría este asunto.

En el año 2008 los Delegados de Prevención de CSIF volvieron a presentar un nuevo Protocolo de actuación para prevenir el acoso laboral más genérico que el anterior. A fecha de hoy, esto es, dos años después el borrador de Protocolo de CSIF está archivado, y la UCO no ha presentado ningún documento alternativo al mismo.

En el año 2010, concretamente en noviembre de 2010, los Delegados de Prevención de CSI-F han vuelto a presentar un borrador de Guía de actuación frente al acoso laboral en la UCO, más completo que los dos anteriores presentados por esta Organización Sindical, y que confiamos que a la tercera vez y última sea la que sirva para que la Universidad de Córdoba estudie y reflexione sobre el mismo, y no olvidemos que viene impuesto por imperativo legal su aprobación en cada una de las Administraciones Públicas.



MOBBING: ¿CÓMO PODEMOS AFRONTARLO?

Más información: http://www.uco.es/organiza/personal/sindicatos/csif/salud_laboral/salud_laboral1.html

LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA ASUMIRÁ DEFINITIVAMENTE LAS ESPECIALIDADES DE VIGILANCIA DE LA SALUD Y DE HIGIENE INDUSTRIAL

A propuesta de lo Delegados de Prevención de CSIF en el CSS-UCO que, con fecha 30 de marzo de 2009, propusieron en el seno de éste que la UCO asumiera definitivamente las Especialidades de Vigilancia de la Salud y la de Higiene Industrial, dotándose del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas completas de un Servicio de Prevención Propio, se ha conseguido que **el Presidente del CSS-UCO se comprometa a que dentro de 4 años se asumiesen estas especialidades.** Esta propuesta de CSIF fue apoyada por los Comités de Empresa y las Juntas de Personal de la UCO.

Más información: http://www.uco.es/organiza/personal/sindicatos/csif/salud_laboral/salud_laboral1.html

CSIF UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA EN COLABORACIÓN CON LA UNIÓN PROVINCIAL DE CSIF CÓRDOBA Y LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA CELEBRÓ UNAS JORNADAS SOBRE "RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y OTRAS ENTIDADES".

EL Área de Prevención de Riesgos Laborales de CSIF UCO en colaboración con la Unión Provincial de CSIF CÓRDOBA y la UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA celebró el 12 de mayo de 2010, en los Colegios Mayores Universitarios unas Jornadas sobre "Riesgos Psicosociales en la Administración Pública y en otras Entidades". Las conclusiones a que se llegaron en estas Jornadas tan interesantes, por sus contenidos, por la calidad de sus ponentes y por la numerosa asistencia, fueron las siguientes:

1. **Los daños ante los riesgos psicosociales se producen por una interacción entre los factores personales y los factores organizacionales.** Para que aparezcan estos daños es necesario que existan factores personales que predisponen a padecer estos daños, pero si no se trabaja en una organización tóxica, los daños no aparecen. Por tanto es necesario la conjunción de ambos factores, de una parte factores personales y de otra desarrollar el trabajo en una organización tóxica.
2. Ante los riesgos psicosociales **ha llegado el momento de pasar de las palabras a la acción.** Se ha escrito y se han realizado numerosos estudios sobre los riesgos psicosociales, ha llegado el momento de ponerlos en práctica.
3. Los riesgos psicosociales **necesitan un abordaje preventivo,** por ello necesitan ser evaluados en todas las organizaciones de forma que permitan realizar una prevención primaria, detectándolos y evaluándolos antes de que causen daños en las personas, mediante la aplicación de protocolos preventivos.
4. Necesitamos una **mayor sensibilización por parte de todos los agentes implicados:** políticos, AAPP, directivos de empresas, inspectores de trabajo, fiscales y jueces.
5. Es muy importante **ahondar y mejorar la formación en riesgos psicosociales de todos los empleados y especialmente de los técnicos de prevención y delegados de prevención y delegados sindicales.**
6. **La evaluación de los riesgos psicosociales debe ser validada, fiable y estandarizada.**
7. **La reforma del código penal debe tipificar el Mobbing no solo para el que la ejerce sino también contra el que lo sabe y no lo impide.**
8. **Los empleados públicos se sienten discriminados en P.R.L respecto a los trabajadores de la empresa privada,** más aun si tenemos en cuenta que los riesgos psicosociales y **los daños que causan los mismos son mas frecuentes en las Administraciones Públicas (AAPP).**
9. Es necesario **incluir patologías causadas por los riesgos psicosociales** como el estrés postraumático, el Síndrome de Burnout **en el cuadro de enfermedades profesionales.**
10. Exigir a la Junta de Andalucía la **publicación del nuevo decreto de organización preventiva de la Junta de Andalucía.**
11. Tener en cuenta **los trabajadores sensibles** a la hora de evaluar los riesgos psicosociales como establece la propia LPRL **mediante la adaptación del trabajo a la persona y no al revés.**
12. Potenciar la figura de **los delegados de prevención como representantes específicos de los trabajadores en materia de PRL.**
13. Potenciar **los Comités de seguridad y salud** de forma que **asuman todas las facultades y competencias que les otorga la LPRL.**



Más información: http://www.uco.es/organiza/personal/sindicatos/csif/salud_laboral/salud_laboral1.html

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA: LOS TRIBUNALES COMIENZAN A DAR LA RAZÓN A CSIF SOBRE LA JUBILACIÓN PARCIAL DE LOS FUNCIONARIOS.

CSIF está luchando ante los Tribunales de Justicia para lograr la **Jubilación Parcial y Anticipada**, también para el personal funcionario de la UCO, en los mismos términos regulados en la legislación laboral.

Tras las sentencias que hasta la fecha están en la Asesoría Jurídica de CSIF CÓRDOBA, y frente a la multitud de llamadas que se recibieron tras la noticia publicada en el periódico de La Razón el día 9 de febrero de 2010, pasamos a informaros de cómo está la situación de la **Jubilación Parcial de los Funcionarios**:

El primer aspecto que tenemos que destacar es que las sentencias que hasta la fecha están en nuestra Asesoría son las del Juzgado nº 2 de Mérida, y la del nº 8 de Valencia, ambas de la jurisdicción contencioso-administrativa, así como la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y la 1092/2010 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo. Esta última confirma el derecho a la Jubilación Parcial sin necesidad de la aprobación previa por parte de la Administración Pública de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos, condicionándose a un simultáneo contrato de relevo, lo que equivale a configurar esta modalidad de Jubilación Parcial como una medida a favorecer el empleo.

Estudiadas dichas sentencias podemos decir que al no existir hasta la fecha una unanimidad de criterios, sólo está claro que **el artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) sobre Jubilación Parcial es de directa aplicación sin necesidad de desarrollo reglamentario para su aplicación**. Ahora bien, para poder solicitar la jubilación parcial hay que cumplir los requisitos que se exigen en el art. 166 de la Ley de la Seguridad Social que son, entre otros:

- Haber cumplido 61 años o 60 años si están dentro de la Disposición Transitoria Tercera.
- Acreditar un período previo de cotización de 30 años.
- Acreditar un período de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.
- Reducir la jornada entre un mínimo de un 25% y un 75%.

Si un funcionario cumple dichos requisitos tiene abierta la puerta de solicitar la JUBILACIÓN PARCIAL, pero eso sí, **va a tener que esperar a que un Tribunal le reconozca su derecho**, porque de entrada la Administración Pública se la negará. Por tanto, si queréis empezar YA la solicitud de jubilación parcial, a tiempo estáis.



OFICINA ORGANIZADA

CSIF os invita a que luchéis por vuestro derecho. Nosotros seguiremos trabajando por ello y el esfuerzo de esta Organización Sindical ahora comienza a obtener sus frutos al conseguir **QUE SE APLIQUE A TODOS LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EL DERECHO A SOLICITAR LA JUBILACIÓN PARCIAL SIN QUE NINGUNA ADMINISTRACIÓN SE ESCUDE EN QUE ES NECESARIO UN DESARROLLO REGLAMENTARIO PARA SU CONCESIÓN. ÁNIMO, QUE LO ESTAMOS CONSIGUIENDO.**

Desde CSIF EXIGIMOS con más contundencia que nunca (y sobre todo ahora en tiempos de crisis económica) **a las Administraciones Públicas que aprueben urgentemente (aunque no es necesario) los Planes que hagan factible el derecho a la Jubilación Parcial de los empleados públicos.**

JUBILACIÓN A LOS 67 AÑOS: CSIF RECHAZA AMPLIAR LA EDAD DE JUBILACIÓN A LOS 67 AÑOS.

Desde CSIF rechazamos, con la mayor rotundidad, la propuesta del Gobierno de retrasar la edad de jubilación a los 67 años por ser una medida unilateral, arbitraria, injusta e ineficaz. La prolongación obligatoria de la jubilación limitará la entrada al mundo del trabajo de los más jóvenes, hoy con un paro superior al 40%, y generará graves tensiones en el mercado laboral (estos hechos ya lo estamos viendo).

El puesto del que se jubila puede ser ocupado por un nuevo trabajador, si no hay jubilación nadie vendrá a ocupar su puesto. Y ello sin hablar de los efectos sobre productividad y expectativas personales de una vida digna.

Es hora YA de abordar con seriedad y con todo el rigor posible la problemática de la JUBILACIÓN. Ante medidas tan graves como ésta, entendemos que se hace imprescindible hablar de JUBILACIONES PARCIALES ANTICIPADAS (tan escandalosas en algunos casos, a los 50 años o menos, y con cargo al erario público), ESTUDIAR Y ANALIZAR otras fórmulas y medidas más eficaces.

Por ello, desde CSIF proponemos:

- Frente a la jubilación forzosa, injusta e igual para todos, una JUBILACIÓN FLEXIBLE y VOLUNTARIA, que de acuerdo con la edad, teniendo en cuenta el tiempo cotizado, cada trabajador pueda decidir el momento de su jubilación y acceder a la pensión que en justicia le corresponda, sin topes máximos ni penalizaciones (como existen actualmente).
- Considerar medidas tendentes a reducir la jornada laboral según la edad del trabajador, y en atención al trabajo y profesión que realice, aplicadas de forma progresiva y negociada. Así se incentiva el retraso de la edad de jubilación.
- Otras fórmulas como la jubilación parcial y voluntaria, que permita que el trabajador pueda seguir en activo de forma voluntaria más tiempo sin impedir por ello que otros, más jóvenes se incorporen al trabajo.



JUBILACIÓN A LOS 67 AÑOS

NOTICIAS DE ACTUALIDAD

Las enfermedades profesionales no se declaran. (ADN.es – 21/10/2009). Los sindicatos en Euskadi han asegurado que más del 75% de las enfermedades profesionales “quedan ocultas”, especialmente en aquellos casos que más incapacidad provocan, como el cáncer de origen profesional. La falta de notificación, por parte de los Servicios de Prevención, las Mutuas y los Médicos de A.P. en los casos de enfermedad profesional evidentes incumple la legislación vigente en esta materia.

El suicidio como “accidente laboral”. (Elpais.com – 20/10/2009). La Jurisprudencia defiende que el suicidio es un accidente no laboral. No obstante, se van a considerar “accidentes de trabajo” aquellos suicidios en los que se acredite la incidencia de factores laborales (estrés, trastorno mental, ...) en la decisión de quitarse la vida.

Seis de cada diez trabajadores sufren problemas mentales por el trabajo. (Abc – 21/10/2009). El 60% de los trabajadores españoles reconoce sufrir problemas de salud mental por culpa del trabajo, siendo los trastornos más frecuentes el estrés, la fatiga, la irritabilidad, la ansiedad y los problemas del sueño; así como las nuevas patologías aparecidas como el “burnout” o síndrome del quemado, la adicción al trabajo y la dependencia del estrés.

Trabajo ultima el sistema de incentivos para prevención de riesgos laborales (Diariocritico.com – 29/10/2009). 120 millones anuales se destinan a incentivar a las empresa que cumplen las regulaciones en materia de PRL. Los cálculos efectuados por Mutuas señalan

que por cada euro que invierten estas entidades en prevención de riesgos, se ahorran dos euros y medios en gasto a la Seguridad Social, y a las empresas unos quince euros de media.

El Supremo reconoce el derecho a trabajar con invalidez y cobrando una pensión (Elmundo.es – 23/11/2009). Esta sentencia sienta jurisprudencia, y consiste en que el trabajo de una mujer que consiguió el grado de gran invalidez por accidente laboral en el año 2004, con una pensión de 587€, y, dos años más tarde, empezó a trabajar como asesora social en el mismo Instituto Catalán donde fue atendida tras su accidente laboral.

Jubilarse en torno a los 55 años rejuvenece (Elmundo.es – 11/11/2009). La investigación recogida por "The Lancet" se basa en estimaciones personales en una compañía nacional de más de 14.700 empleados. Los resultados de este estudio sugieren que la calidad de las tareas y del trabajo afecta fuertemente a la percepción de la salud y, por tanto contribuye a la intención que tienen las personas de abandonar su empleo lo antes posible. En este sentido, coinciden los autores de este estudio en recomendar a las autoridades gubernativas que mejoren las condiciones laborales, si lo que quieren es que los trabajadores se jubilen lo más tarde posible.

Medio Ambiente. Los aparatos en modo de espera o stand by representan el 11% del consumo eléctrico de una vivienda. (Construible). Apagar los aparatos que no esté utilizando puede suponer un ahorro de más de 100€ al cabo del año.

Laboral. Los trabajadores con una discapacidad que limite su esperanza de vida podrán jubilarse a los 58 años. (Ministerio de Trabajo e Inmigración). Beneficiará a personas afectadas de parálisis o daño cerebral, anomalías genéticas o congénitas, y determinadas enfermedades mentales y neurológicas. La anticipación de la edad de jubilación supone un nuevo avance social y una medida positiva que acerca el sistema de la Seguridad Social a la realidad de estas personas con discapacidad. Así pues, los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el RD aprobado por el Consejo de Ministros por el que se establece la anticipación de la edad de jubilación a los 58 años para trabajadores que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 45%, cuyas discapacidades evidencien una reducción en la esperanza de vida.

Una investigación premiada por la Junta de Andalucía aconseja elaborar un protocolo de actuación ante el Mobbing a empleados públicos. (Diario de Sevilla – 4/1/10). Los Sindicatos reclaman a la Administración andaluza el cumplimiento de la Ley de PRL. Su puesta en práctica beneficiaría, la implantación del código de conducta que recomienda el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Este protocolo tiene como objetivo la resolución favorable de las denuncias de acoso y dispone de las herramientas para prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante las situaciones probables de acoso laboral. En resumen, que el problema se resuelva en casa y evitar en lo posible la vía de los tribunales.

El ordenador dispara los problemas de espalda, cuello, y vista, que afectan al 30% de los españoles. (La Vanguardia – 8/1/2010). Se tratan de los problemas de salud crónicos más frecuentes, seguido de la hipertensión y las alergias, indica la encuesta europea de salud en España 2009, realizada por el INE.

Desconectar del trabajo y expresar emociones, las estrategias que más alivian. (Europa Press – 16/1/2010). Las conclusiones de la investigación aparecida en la revista "Journal of Occupational Health Psychology", muestran que cuando el trabajo obstaculiza la vida personal, desconectar de los asuntos laborales ayuda a reducir síntomas de estrés como la falta de concentración o la sensación de agobio.

Un estudio médico alerta sobre el consumo de alcohol en el trabajo. (Redacción de Cádiz). Así se refleja en un estudio realizado por la OIT donde se destaca que entre un 15-30% de los accidentes laborales registrados se relacionan con el uso indebido del alcohol y otras

drogas. Por si fuera poco, el absentismo en el puesto de trabajo se dispara en este colectivo. La ponencia de la Dra. Ramírez del CPRL de Cádiz concluye con la necesidad de establecer estrategias de detección precoz y reforzar la prevención del consumo de alcohol en el trabajo (suprimir la disponibilidad de bebidas alcohólicas en horario laboral y fomentar la educación para la salud con campañas, distribución de materiales y coloquios). Por último, el estudio indica que el seguimiento y apoyo al bebedor de riesgo debe ser continuado.

Los riesgos psicosociales suponen en el ámbito laboral una de las grandes lacras del último tercio del siglo XX y de principios del presente. (Secretaría de Salud Laboral de Castilla y León). El estrés, el acoso o el malestar psíquico que sufren muchos trabajadores y trabajadoras son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares concretas de cada trabajador.

La Inspección de Trabajo culpa a un Ayuntamiento de Cataluña por un hongo que afectó a 30 empleados públicos (Elpaís.com - 4/2/2010). La resolución imputa al Ayuntamiento falta de mantenimiento, ya que existió relación causa-efecto por la excesiva presencia de un hongo (*aspergillus fumigatus*) en las tuberías del aire acondicionado. Este hongo fue el causante de los problemas de salud de un grupo de trabajadores, afectados por dolor de cabeza, picores en los ojos y otras molestias. Algunos llegaron a padecer incluso síndrome de fatiga crónica. La resolución afirma que algunas de las oficinas del Edificio municipal no cumplían con la normativa de mantener las condiciones de ventilación y renovación del aire, y como propietario y empresario de la actividad que se realiza en dicho Edificio, le impone un recargo del 30% de las prestaciones económicas que tengan que afrontar los trabajadores a causa de las lesiones que sufran.

El horario laboral flexible podría ser bueno para la salud según un estudio. (Público.es - 28/2/2010). Analizando 10 estudios sobre 16.600 trabajadores, los investigadores encontraron, que ciertas condiciones de trabajo daban algunas ventajas a los trabajadores como, menor presión sanguínea, un ritmo cardíaco más estable, mejor calidad del sueño y menor cansancio durante el día.

El 30% de los Jefes cree que sus empleados no están motivados (Europa Press - 27/2/2010).

Más del 59% de los fumadores contemplaron dejar de fumar tras una intervención mínima basada en el consejo médico para dejar de fumar (Asociación Andaluza de Médicos Titulares).

Las empresas con menos siniestros laborales reducirán las cotizaciones (Agencias). El Gobierno ha aprobado reducir las cotizaciones que pagan las empresas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre un 5-10% con el objetivo de reducir la siniestralidad.

La inspección de Trabajo obliga a una Administración a crear un plan de intervención de riesgos psicosociales para los bomberos (El Mundo.2010). La resolución de la Inspección de Trabajo reconoce la existencia de riesgos psicosociales en trabajadores de una Administración Pública en España, como es el Ayuntamiento de Granada (el cuerpo de Bomberos de la capital).

- **La Seguridad Social ampliará su catálogo de enfermedades laborales para incluir afecciones comunes como el infarto de miocardio y los trastornos psicosociales** (Agencia EFE - 5/2010).

- **El Consejero de Empleo aboga por una formación transversal en prevención laboral dentro del sistema universitario** (Junta de Andalucía). Todas las titulaciones que tienen relevancia o incidencia en el campo laboral deberían incluir entre sus currículos formativos la

seguridad y la salud laboral, de modo que la prevención sea una formación transversal tanto en los futuros trabajadores como en los nuevos empresarios. En este sentido, el Consejero aprovechó el marco en el que se está desarrollando actualmente la elaboración de los nuevos títulos de Grado y adaptando sus contenidos al nuevo modelo de enseñanza universitaria y a las nuevas demandas sociales, de que todas las enseñanzas universitarias tengan una formación transversal en prevención.

El estrés laboral eleva el riesgo cardíaco en las mujeres (EFE Agencias).

Tres de cada cuatro españoles rechazan jubilarse a los 67 años (Cinco Días – 27/4/10).

Más del 60% de los españoles creen que la crisis económica actual podría deteriorar la seguridad y salud en el trabajo (Yahoo.com)

La manipulación de cargas podría suponer un riesgo de desprendimiento de retina en personas miopes (Porexperiencia).

La Sala de lo Social del TSJA confirma como accidente laboral el suicidio de un trabajador de la empresa Tusam que se quitó la vida después de que la dirección de la empresa decidiera restituirle en su puesto como conductor (Europa Press).

Nacen nuevas patologías de riesgos laborales (Regióndigital.com). La crisis económica actual y los factores psicosociales provocan el desarrollo de nuevas patologías relacionadas con el estrés como: Burnout o Síndrome del quemado; Adicción al trabajo; Dependencia del estrés o ergodependencia; Fatiga crónica; Tecnoestrés.

La imprudencia del trabajador no exime de la responsabilidad empresarial por accidente (Agencias – 4/10/2010). La sentencia del Tribunal Supremo, de 22 de julio de 2010, así lo estima aunque el accidente laboral derive de imprudencia del trabajador, cuando el empresario no haya adoptado las medidas de seguridad y protección necesarias, y cuando la conducta del trabajador no pueda calificarse de “temeraria”.

OBJETIVOS CUMPLIDOS

Los **Delegados de Prevención de CSIF**, hemos presentado durante estos últimos cuatro años propuestas y actuaciones que han beneficiado las condiciones de trabajo de todos los empleados públicos de nuestra Universidad, entre las que han destacado por su interés, entre otras, las siguientes:

- **APROBACIÓN del Proceso de Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la UCO.**
- **APROBACIÓN de la incorporación de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales al Plan de Formación Integral del PAS.**

Igualmente hemos presentado al Comité de Seguridad y Salud Laboral de la UCO las siguientes propuestas que consideramos de vital importancia, desde nuestro punto de vista para mejorar las condiciones de trabajo en nuestra Universidad, entre otras, y que han sido:

- **PROPUESTA de que la UCO asuma las dos especialidades que actualmente presta el Servicio de Prevención Ajeno (Fremap): Vigilancia de la Salud e Higiene Industrial.**
- **PROPUESTA de aprobar un Protocolo de actuación para prevenir el acoso laboral y los procesos a realizar para su tratamiento.**

El trabajo realizado en estos cuatro años se puede consultar, con más detalle, en la siguiente dirección: <http://www.uco.es/organiza/personal/sindicatos/csif>

OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS RELACIONADAS

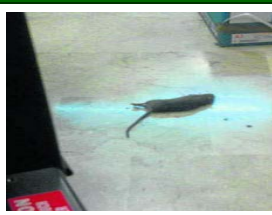
La Universidad de Córdoba y el CSI-F firman un convenio marco de colaboración.



De izq. a dcha Julia Angulo, Jose Manuel Roldán, Francisca Carretero, Antonio López y Pedro Gómez GC/CM

La Universidad de Córdoba y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios CSI-F han firmado esta mañana en el Rectorado un acuerdo marco de colaboración encaminado al desarrollo de distintas actividades a través de los correspondientes convenios específicos. Entre ellas se contemplan la realización de estudios y proyectos de investigación, la organización de conferencias, reuniones... etc, prestación mutua de servicios, acciones culturales y formativas, utilización de instalaciones y en general cuantas redunden en un mejor servicio conjunto a la sociedad.

El convenio fue suscrito por la presidenta provincial del sindicato, Francisca Carretero Romero, y el rector Jose Manuel Roldán acompañados por el vicerrector de Desarrollo Normativo, Pedro Gómez Caballero, la secretaria general de la Universidad, Julia Angulo, y el presidente del sector de Universidades de Córdoba del CSI-F, Antonio López Pinto. Todos ellos se congratularon por la firma de este documento y las posibilidades de colaboración que con él se abren coincidiendo en la necesidad de fomentar el diálogo y la negociación, sin renunciar por ello a la defensa y reivindicación de cualquier interés legítimo, en tiempos como los actuales en los que la crisis hace necesarios el esfuerzo y las aportaciones de todos.



CSI-F denuncia las graves deficiencias higiénicas en la Jefatura Provincial de Tráfico de Córdoba debido a la existencia de una plaga de ratas, cucarachas y otros insectos.

[leer más en http://www.csi-csif.es/andalucia/mod_cordoba.html]

La Jefatura provincial de Tráfico se mantuvo el pasado día 3-12-2010 cerrada al público por segundo día consecutivo porque el centro seguía sin la limpieza necesaria y los productos que se utilizaron para desinfectar las instalaciones provocaron malestar entre los trabajadores. Ojos enrojecidos y llorosos, erupciones en los labios o carraspera en la garganta fueron algunos de los efectos secundarios que se dejaron notar entre los empleados que acudieron a la Jefatura tras las tareas de limpieza que se llevaron a cabo el pasado miércoles. Así, después de haber desratizado las instalaciones, el equipo de limpieza no ha podido quitar los restos de los productos que han utilizado, ni tampoco han retirado los animales muertos, que hasta primera hora de ayer continuaban en el suelo. "Había polvos blancos y restos de excrementos y cucarachas ", detalló el delegado de prevención de riesgos laborales de la Jefatura del sindicato CSIF, Francisco José Guerrero, quien aseguró que ante esta situación "nos hemos quedado en la puerta". Según las averiguaciones hechas por Guerrero, un centro que es descontaminado tiene que permanecer cerrado "como mínimo, 48 horas".

Así las cosas, las cerca de 70 personas que trabajan en la Jefatura decidieron remitir un escrito a la Delegación de Salud en la que requieren "de forma urgente e inmediata una inspección sanitaria para que se emita el informe que corresponde para garantizar la seguridad y la salud

de los trabajos", detalló. Al respecto, Guerrero denunció que Ríos "ha dejado caer que aquel funcionario que el viernes no trabaje será expedientado por abandono de servicio, lo que le valdría una falta muy grave". Es más, el jefe provincial, continuó, es el que se encargó de poner a las 08:45 "un papel en la puerta de la Jefatura en el que aseguraba que el centro permanecería cerrado por razones técnicas" y no por la falta de higiene denunciada por CSIF. El sindicato denunció el miércoles la continua presencia de ratas, ciempiés y cucarachas en la Jefatura provincial de Tráfico, una situación que ha criticado en numerosas ocasiones.

Jornada sobre Atención Primaria



El miércoles 10 de noviembre, en el salón de actos del Rectorado y en horario de tarde, CSI-F Sanidad Córdoba organizó unas Jornadas de Atención Primaria con 200 profesionales inscritos presentes de los diferentes centros sanitarios cordobeses, desde personal facultativo a celadores y conductores, pasando por personal de enfermería y de función administrativa. Los organizadores han destacado que dado que la Atención Primaria es el primer escalón en la atención sanitaria, se le debería prestar una mayor atención por parte de la Administración, al constituirse como la puerta de acceso al sistema sanitario público.

La Delegada Provincial de la Consejería de Salud en Córdoba, M^a Isabel Baena disertó sobre "Situación actual de la Atención Primaria de Salud en Córdoba", para celebrarse después una primera mesa donde Francisco José Sánchez Laguna, Subdirector Médico del Hospital U. "Reina Sofía" desarrolló una ponencia sobre Sistemas de Información Sanitarios Andaluces. A continuación, y sobre Desarrollo Profesional, debatió la Subdirectora de Acreditación de Profesionales de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía, M^a Pilar Brea Rivero y Esmeralda Castro Arjona, Responsable de Formación del Área Sanitaria Norte de Córdoba. (GC) [\[Leer más en http://www.csi-csif.es/andalucia/mod_cordoba.html\]](http://www.csi-csif.es/andalucia/mod_cordoba.html) [\[Ver Fotos\]](#) [\[Ver Video Jornada\]](#)

**¿Imaginas una sociedad sin policías,
sin sanitarios, sin profesores,
sin personal de administración y servicios...?**

¡DEFENDIENDO LO PÚBLICO!
CSI-F: OTRA CLASE DE SINDICATO
SOMOS NECESARIOS



**APUESTA POR ELLOS
SON INDISPENSABLES
SON EMPLEADOS PÚBLICOS**



Unión Provincial de Córdoba | C/ Manuel de la Haba Zurito, 9 bajo. Código Postal 14004 | CORDOBA | Teléfono: 957 761 058

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Área de Prevención de Riesgos Laborales
(En CSIF trabajamos por tu Salud)
Os desea un Feliz y Próspero Año 2011

EDITA CSI-F SECTOR UNIVERSIDAD NUMERO 7
Sección Sindical CSI-F. E-MAIL: csif@uco.es
Webs: <http://www.csi-csif.es>
<http://www.uco.es/organiza/personal/sindicatos/csif/>
http://www.csi-csif.es/andalucia/mod_cordoba.html